



European  
Commission

# Kobieta w transformacji energetycznej - dobre praktyki międzynarodowe

## Pomoc techniczna w Libiążu

*Andrea Broughton, Director, Policy and Research, Ecorys UK*

*Secretariat Technical Assistance for Regions in Transition (START), 21 July 2021*



## Cele prezentacji

- Wskazanie dobrych praktyk w UE i poza UE pokazujących sposoby włączenia kobiet w transformację ku odnawialnym źródłom energii
- Rozpoczęcie dyskusji na temat rozwiązań, które działają; zastanowienie się nad dopasowaniem rozwiązań do sytuacji w regionie Libiąża
- Przedstawienie źródeł do dalszych dyskusji
- Pokazanie, że promowanie włączenie kobiet w transformację ku odnawialnym źródłom energii jest możliwe!

## Tworzenie sieci: Kobiety w Sektorze Odnawialnych Źródeł Energii w Szkocji (Women's Enterprise Scotland-WiRES)

- ❑ W 2010 roku kobiety pracujące w szkockim sektorze odnawialnych źródeł energii zorganizowały się i utworzyły sieć. Skupiły się na problemie luki w umiejętnościach oraz ogólnym braku kobiet na wszystkich szczeblach w sektorze. Zdecydowały się na utworzenie forum, poprzez skupienie kobiet o podobnych poglądach pracujących lub aspirujących do pracy w sektorze energii odnawialnej. Forum jest miejscem, gdzie można dzielić się informacjami, pomysłami i doświadczeniami w pokonywaniu barier i odpowiedzi na brak równowagi w zatrudnieniu ze względu na płeć.
- ❑ WiRES stworzył program wydarzeń, w czasie których można było posłuchać liderów i liderek energii odnawialnej w Szkockim Parlamencie, Centrum Nauki w Glasgow oraz innych miejscach Szkocji. Program przewidywał wydarzenia skupione na przekazywaniu wiedzy technicznej w placówkach związanych z odnawialnymi źródłami energii.
- ❑ Korzystając z wiedzy eksperckiej Stowarzyszenia Przedsiębiorstw Kobiet w Szkocji (Women's Enterprise Scotland) WiRES stworzyło program mentorski trwający od lipca 2014 do stycznia 2015



<https://www.facebook.com/womeninrenewableenergyscotland/>

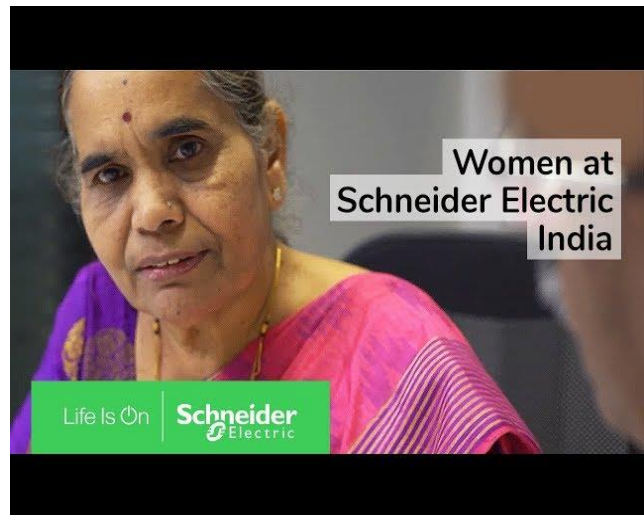
## Przyciąganie i zatrzymanie kobiet: Schneider Electric

Główne punkty inicjatywy Scheider Electric w celu rekrutacji i zatrzymania kobiet w firmie to:

- ❑ Programy rekrutacji i zatrzymywania pracowników i pracownic, w tym skupione na zatrudnianiu osób w trakcie edukacji oraz osób spoza sektora, dodatkowo skoncentrowane na włączeniu osób z różnorodnych środowisk, w tym osób z niepełnosprawnościami i osób ze społeczności LGBTQI;
- ❑ Działania skupione na ponownym zaangażowaniu kobiet po przerwie w pracy zawodowej poprzez inicjatywy takie jak "Jej Druga Szansa", ułatwiające ponowne wejście na rynek pracy;
- ❑ Zaangażowanie i włączenie mężczyzn we wszystkie aspekty inicjatywy w celu zachęcenia i wsparcia ich uczestnictwa jako sojuszników; oraz
- ❑ Elastyczne warunki pracy dla wszystkich pracowników i pracownic. Wiele osób decyduje się na pracę zdalną ze wsparciem kadry zarządzającej i kolegów, żeby móc opiekować się członkami rodziny. Dodatkowo coraz więcej ojców decyduje się na urlop tacierzyński.

Kobiety stanowią 42% wszystkich Członków Zarządu, 40% nowych osób zatrudnionych oraz 21 % światowej kadry liderek.

Firma otrzymała nagrodę 'OnDlaNiej' ('HeForShe') (solidarnościowej kampanii ONZ Kobiety) oraz publicznie zobowiązała się do dążenia do globalnych celów w zwiększeniu reprezentacji kobiet na wszystkich szczeblach kariery- do 40 % na szeregowych stanowiskach oraz 30 % na kluczowych stanowiskach.



<https://www.se.com/uk/en/about-us/diversity-and-inclusion/>

## Zachęcanie do powrotu do pracy: SzkockaEnergia (ScottishPower)

- ❑ SzkockaEnergia zdecydowała się na współpracę z organizacją Równanie Szans Szkocja (Equate Scotland), aby dostarczyć program dla osób powracających na rynek pracy. Program ten wspiera kandydatów i kandydatki, które miały przynajmniej dwa lata przerwy od pracy w sektorze STEM
- ❑ Program pozwala na ponowne nabycie umiejętności i wiedzy i ma wzmacniać poczucie własnej wartości w środowisku pracy. Aplikujący i aplikujące muszą posiadać odpowiednie doświadczenie w następujących dziedzinach: inżynieria, odnawialne energie, analiza danych, zarządzanie projektami, technologia oraz muszą zastanawiać się nad powrotem do sektora STEM.
- ❑ Kandydaci i kandydatki otrzymują płatny 3-6 miesięczny staż- z elastycznymi warunkami pracy w zależności od stanowiska- oraz wsparcie, wprowadzenie na stanowisko pracy i regularne spotkania z bezpośrednim przełożonym.

„W Wielkiej Brytanii jest luka w umiejętnościach, zwłaszcza na stanowiskach sektorze STEM. SzkockaEnergia zdecydowała się na przeprowadzenie kilku kluczowych projektów oraz inwestuje w infrastrukturę i zasoby w Wielkiej Brytanii. To ma zachęcić więcej osób do studiowania przedmiotów STEM oraz przeciągnąć osoby, które zrezygnowały z kariery w STEM.” Kierownik ds. Wczesnego Rozwoju Zawodowego (Early Careers Manager), Mairi Elder



[https://www.scottishpower.com/pages/returner\\_programme.aspx](https://www.scottishpower.com/pages/returner_programme.aspx)

## Rozwój kompetencji liderkich dla kobiet: Vattenfall

- ❑ Dywersyfikacja puli talentów w biznesie została rozpoznana jako kluczowa potrzeba do osiągnięcia celu Vattenfall. Celem tym jest osiągnięcie życia bez nieodnawialnych źródeł energii w ciągu jednego pokolenia. Obecnie kobiety na stanowiskach liderkich stanowią 31 % Biznesowej Strefy Wiatrowej Zjednoczonego Królestwa (UK Business Area Wind).
- ❑ Jest wiele przykładów pracownic zajmujących kluczowe stanowiska na poziomie międzynarodowej starszej kadry zarządzającej, włączając te, ukończyły programy rozwoju talentów, od Krajowej Kierowniczkii w Wielkiej Brytanii, poprzez Wiedprezydentkę ds. Zasobów Ludzkich po nową CEO i Prezydentkę Vattenfall.
- ❑ Priorytetem Vattenfall jest zarządzanie talentami i planowanie rozwoju zawodowego, jest to kluczową częścią strategii wzrostu i rozwoju tej firmy. Programy są projektowane, definiowane i mierzone aby wzmacniać kulturę lidercką w Vattenfall.
- ❑ Sekretem sukcesu Vattenfall jest użycie wszystkich wolnych stanowisk jako możliwości do poprawienia równowagi pomiędzy płciami, zwłaszcza na poziomie zarządzającym, podczas gdy dopasowany program rozwoju zawodowego stwarza możliwości do wejścia w nowe role.
- ❑ Kobiety na stanowiskach managerskich w Vattenfall: Szwecja 30%, Holandia 27%, Wielka Brytania 31%, Dania 19%, Niemcy 13%.



<https://group.vattenfall.com/press-and-media/newsroom/2018/more-and-more-female-managers-at-vattenfall>

# Kobiety w Światowym Programie Liderów Branży Wiatrowej (Wind Global Leadership Program)

06

- ❑ Inicjatywa Kobiety w Światowym Programie Liderów Branży Wiatrowej została zapoczątkowana w kwietniu 2019 przez Światową Radę Energii Wiatrowej (Global Wind Energy Council- GWEC) oraz Światową Sieć Kobiet w Transformacji Energetycznej (Global Women's Network for the Energy Transition- GWNET). Celem jest promowanie kobiet jako agentów zmiany w społeczeństwie i transformacji energetycznej oraz promowanie najlepszych praktyk w branży wiatrowej. Inicjatywa została zaprojektowana w celu przyspieszenia karier kobiet w branży energii wiatrowej, wsparcia w dążeniu do kluczowych stanowisk oraz utworzenia globalnej sieci. Program zakłada:
  - ❑ Szkolenia oraz mentoring kobiet w branży wiatrowej, skupiając się na stwarzaniu globalnych możliwości, dostarczaniu multidyscyplinarnych doświadczeń oraz tworzeniu sieci wsparcia ku stanowiskom liderkim;
  - ❑ Sieć menterek, składająca się z kluczowych liderki w branży wiatrowej;
  - ❑ Kompleksowy program edukacyjny, włączający najnowsze rozwój technologiczny oraz najlepsze praktyki w branży, obejmujący obszary polityki i rzecznictwa, zarządzanie projektami, finansowanie projektów, inżynierię turbin;
  - ❑ Platformę wspierającą przodujące firmy w sektorze w identyfikacji talentów i osiąganie nowych założeń równości płci;
  - ❑ Rosnącą sieć alumek, które mogą wspierać przyszłe pokolenia kobiet wchodzących do branży w następnej dekadzie.



<https://gwec.net/women-in-wind/about-the-program/>

**? Pytania i  
komentarze?**



# Dziękuję za uwagę!

[secretariat@coalregions.eu](mailto:secretariat@coalregions.eu)

[Strona Internetowa](#)

**#CoalRegionsEU**

Twitter: [@Energy4Europe](#)

[Kanał YouTube Generalnej Dyrekcji  
ds. Energii](#)

